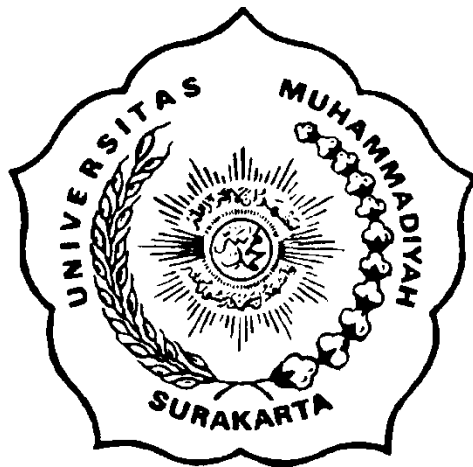


**PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KEPALA SEKOLAH  
DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA GURU  
DI SMP NEGERI 1 EROMOKO  
KABUPATEN WONOGIRI**

**NASKAH PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Diajukan Kepada  
Program Studi Pendidikan Islam  
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I)



Oleh:

Sigit Rahmadi<sup>1</sup>, Mu'inudinillah Basri<sup>2</sup>, dan Samino<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Magister Pendidikan Islam UMS Surakarta

<sup>2</sup>Pembimbing 1 Staf Pengajar Pascasarjana UMS Surakarta

<sup>3</sup>Pembimbing 2 Staf Pengajar Pascasarjana UMS Surakarta

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2012**

**PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KEPALA SEKOLAH  
DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA GURU  
DI SMP NEGERI 1 EROMOKO  
KABUPATEN WONOGIRI**

**NASKAH PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Diajukan Kepada  
Program Studi Pendidikan Islam  
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I)

Oleh:

**SIGIT RAHMADI**  
NIM : 0 100 100 008

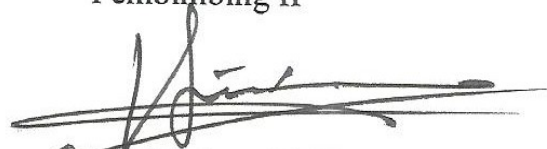
Naskah Publikasi ini telah disetujui oleh:

Pembimbing I



**Mu'inudinillah Basri, M.A**

Pembimbing II



**Dr. Samino, M.M.**

## SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Sigit Rahmadi  
NIM : O 100 100 008  
Program Studi : Pendidikan Islam  
Jenis : Tesis  
Judul Tesis : Peran gaya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kerja guru di SMP Negeri I Eromoko Kabupaten Wonogiri

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyetujui untuk:

1. Memberikan hak bebas *royalty* kepada Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Surakarta atas penulisan karya ilmiah saya, demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Member hak menyimpan, mengalih mediakan/mengalih formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, serta menampilkannya dalam bentuk *softcopy* untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Surakarta, tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Surakarta, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini, saya buat dengan sesungguhnya dan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 5 Desember 2012

Yang Menyatakan



**Sigit Rahmadi**

Oleh:  
Sigit Rahmadi<sup>1</sup>, Mu'inudinillah Basri<sup>2</sup>, dan Samino<sup>3</sup>  
<sup>1</sup>Mahasiswa Magister Pendidikan Islam UMS Surakarta  
<sup>2</sup>Staf Pengajar Pascasarjana UMS Surakarta  
<sup>3</sup>Staf Pengajar Pascasarjana UMS Surakarta

#### ABSTRAK

Sigit Rahmadi. O 100 100 008. Peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi kerja Guru Di SMP Negeri I Eromoko Tesis. Program Studi Megister Pendidikan Islam. Program Pascasarjana. Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2012.

Gaya kepemimpinan dan kemampuan memberikan motivasi yang baik akan memudahkan suatu institusi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan efektif sesuai dengan situasi dan kebutuhan guru dan pegawai lainnya. Untuk dapat menerapkan gaya kepemimpinan dan motivasi yang efektif seorang pemimpin harus memiliki karakter/nilai-nilai dalam kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dan motivasi yang efektif dan dibangun oleh karakter/nilai-nilai kepemimpinan yang baik akan memudahkan dalam mencapai tujuan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan peran gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan perstasi kerja guru di SMP Negeri I Eromoko kabupaten Wonogiri, dan mendiskripsikan peran motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan perstasi kerja guru di SMP Negeri I Eromoko kabupaten Wonogiri.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian ini di SMP Negeri I Eromoko Kabupaten Wonogiri. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun analisis data dilakukan dengan empat tahapan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian tentang peran gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kerja guru di SMP Negri I Eromoko kabupaten Wonogiri adalah a. Kepala sekolah menempatkan bawahan dianggap sebagai minta kerja bahkan layaknya teman, b. Kepala Sekolah selalu memberikan kepercayaan pada bawahan, c. Kepala Sekolah senantiasa membangun gairah kerja, d. Kepala Sekolah memberi penyegaran dan kesejahteraan, e. Kepala Sekolah mengutamakan teamwork. f. Kepala sekolah memberi kebebasan untuk mengembangkan diri, g. Kepala Sekolah memberi peluang jabatan secara bergantian, h. Kepala Sekolah memberikan fasilitas unutm menunjang peningkatan profesionalisme guru.

Sedangkan hasil penelitian tentang peran motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan presatsi kerja guru di SMP Negeri I Eromoko kabipaten Wonogiri adalah a. Kepala sekolah dalam membagi tugas dan pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuan masing-masing personal, b. Kepala sekolah melihat karakteristik guru dan karyawan, c.Kejelian dan keefektifan Kepala sekolah dalam melihat tingkat kemampuan guru dan karyawan, d. Motivasi Kepala sekolah pada guru dan karyawan untuk meningkatkan kemajuan, e. Mengikutsertakan guru dalam MGMP atau pelatihan-pelatihan, f. Anjuran untuk banyak membaca

Kata kunci: peran gaya kepemimpinan, peran motivasi, kepala sekolah, prestasi kerja guru.

**By :**

Sigit Rahmadi<sup>1</sup>, Mu'inudinillah Basri<sup>2</sup>, dan Samino<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Magister Pendidikan Islam UMS Surakarta

<sup>2</sup>Staf Pengajar Pascasarjana UMS Surakarta

<sup>3</sup>Staf Pengajar Pascasarjana UMS Surakarta

### **ABSTRACT**

Sigit Rahmadi. O 100 100 008. Role of Leadership Style and Motivation Principal in Improving Teacher Work performance SMP Negeri I Eromoko. Thesis Program Megister Islamic Education. Graduate Program. Muhammadiyah University of Surakarta. 2012.

Leadership style and ability to provide good motivation will allow an institution to achieve the desired objectives. Principals as leaders in the school should be able to apply effective leadership style according to the situation and the needs of teachers and other employees. To be able to apply motivational leadership style and effective a leader must have character / values in leadership. Style of leadership and effective motivation and built by character / values of good leadership will facilitate in achieving the objectives.

The purpose of this study was to describe the leadership style of the principal roles in improving the performance of the teachers in SMP Negeri I Eromoko Wonogiri district, and describe the role of the principal motivations to improve job performance of teachers in SMP Negeri I Eromoko Wonogiri district.

This research is descriptive qualitative research approach. What this study in SMP Negeri I Eromoko Wonogiri district. Data was collected through interviews, observation, and documentation. The data analysis was done with the four stages of data collection, data reduction, data presentation, and conclusion.

The results of research on the role of principal leadership style to improve job performance of teachers in SMP Negeri I Eromoko Negri Wonogiri district is : a. The headmaster put subordinates considered'm working even like a friend, b. The headmaster always gives confidence in subordinates, c. The headmaster always build morale, d. The headmaster gives refreshment and well-being, e. The headmaster emphasis teamwork, f. The headmaster gave freedom to develop themselves, g. The headmaster office in turn provide opportunities, h. The headmaster gives fatherly support facilities increased professionalism of teachers.

While the results of the study principal motivation tentang role in improving the performance of the teachers in SMP Negeri I Eromoko Wonogiri district is : a. The headmaster in dividing tasks and work according to their talents and abilities of each personal, b. The headmaster look at the characteristics of teachers and employees, c. Foresight and The headmaster effectiveness in view of the level of ability of teachers and employees, d. The headmaster motivation of the teachers and staff to enhance progress, e. Involving teachers in MGMP or trainings, f. Prompts for much reading

**Keywords:** The role of leadership styles, the role of motivation, principals, teachers work performance.

## **A. PENDAHULUAN.**

Tugas dan kewajiban kepala sekolah, disamping mengatur jalannya sekolah, juga harus dapat bekerja sama dan berhubungan erat dengan masyarakat. Menurut Purwanto, (2002: 75) kepala sekolah berkewajiban membangkitkan semangat staf guru-guru dan pegawai sekolah untuk bekerja lebih baik; membangun dan memelihara kekeluargaan, kekompakan dan persatuan antara guru-guru, pegawai dan murid-muridnya; mengembangkan kurikulum sekolah, mengetahui rencana sekolah dan tahu bagaimana menjalankannya; memperhatikan dan mengusahakan kesejahteraan guru-guru dan pegawai-pegawai.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, terdapat beberapa faktor penentu keberhasilan. Utamanya kualitas profesi guru dalam pengelolaan sekolah ataupun dalam pengelolaan kelas. Sedangkan efektifitas dan efisiensi pengelolaan sekolah tersebut sangat ditentukan oleh manajemen kepemimpinan kepala sekolah. Keberhasilan pengelolaan sekolah ditentukan pula oleh pengelolaan situasi dan kondisi kelas. Pengelolaan kelas yang baik merupakan wahana bagi terjadinya interaksi belajar mengajar yang baik dalam rangka peningkatan kualitas proses dan hasil pendidikan. Pengelolaan kelas yang efektif dan efisien harus didukung dengan motivasi dan kompetensi guru yang bersangkutan. Motivasi sangat penting dalam kaitannya dengan upaya mencapai prestasi. Di sekolah, motivasi yang harus dibangun adalah komponen guru, tenaga kependidikan dan siswa-siswa. Pada dasarnya motivasi bersumber pada kebutuhan.

Dalam pengelolaan sekolah, supaya tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien, maka kepala sekolah dalam memimpin harus melaksanakan fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberian motivasi, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan inovasi (Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah, 1996: 87). Dalam rangka melaksanakan fungsi-fungsi manajemen tersebut, kepala sekolah perlu memperhatikan dan berupaya mengikuti atau menerapkan prinsip-prinsip manajemen sebagai berikut :

- a. Pembagian kerja
- b. Pendelegasian wewenang dan tugas
- c. Kesatuan perintah
- d. Kesatuan kerja
- e. Disiplin

- f. Mendahulukan kepentingan sekolah dari pada kepentingan pribadi
- g. Penghargaan dan sanksi
- h. Inisiatif
- i. Efektif dan efisiensi serta prinsip keterpaduan

Agar guru melaksanakan tugasnya dengan baik, maka guru harus selalu mendapat perhatian, pembinaan dan bimbingan terutama dalam hal mengatasi masalah-masalah baru yang sukar untuk dipecahkan. Untuk itu perlu secara terencana, teratur dan berkelanjutan dilaksanakan usaha-usaha perbaikan dan pengembangan profesi. Dengan demikian, agar prestasi kerja guru dapat meningkat yang akhirnya berdampak pada meningkatnya prestasi siswa, maka sangat penting dalam melaksanakan tugas seorang kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang baik serta mampu memberikan motivasi secara terus menerus dan terprogram kepada guru.

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dan menentukan dalam pelaksanaan manajemen berbasis sekolah. Mengenai pentingnya kepemimpinan dalam pelaksanaan manajemen berbasis sekolah, Mulyasa (2005: 107) mengemukakan : "Kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah. Kepemimpinan berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif".

Kartono (2008: 6) mengemukakan bahwa kepemimpinan berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian satu tujuan tertentu. Untuk dapat mencapai tujuan sekolah, perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja guru. Usaha mendorong kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya (Mulyasa, 2005: 108). Selanjutnya disebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seseorang yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya. Gaya kepemimpinan dan kemampuan memberikan motivasi yang baik akan memudahkan suatu institusi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan efektif

sesuai dengan situasi dan kebutuhan guru dan pegawai lainnya. Untuk dapat menerapkan gaya kepemimpinan dan motivasi yang efektif seorang pemimpin harus memiliki karakter/nilai-nilai dalam kepemimpinan. Nilai dalam kepemimpinan adalah hal-hal yang dipercaya dan diperjuangkan. Kepemimpinan yang tidak dibangun atas karakter/nilai-nilai akan menghambat pertumbuhan pemimpin dan gagal menumbuhkan rasa percaya dan tenang dalam diri pengikutnya. Nilai-nilai kepemimpinan meliputi : 1) Tanggung jawab, 2) Disiplin, 3)Jujur, 4) Sederhana, 5) Kerja keras, 6) Mandiri, 7) Adil, 8) Berani, dan 9) Peduli ( kartono,2008: 31). Pelaksanaan nilai-nilai kepemimpinan secara konsisten sangat membantu kepala sekolah untuk mempengaruhi anak buahnya, sebab sebaik-baiknya perintah adalah contoh. Gaya kepemimpinan dan motivasi yang efektif dan dibangun oleh karakter/nilai-nilai kepemimpinan yang baik akan memudahkan dalam mencapai tujuan.

SMP Negeri 1 Eromoko yang terletak di Dusun Songputri Desa Sindukarto Kecamatan Eromoko, Kabupaten Wonogiri. Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri I Eromoko telah menghantarkan sekolahan ini menjadi sekolah yang menonjol dibandingkan sekolah sejenis yang ada di Sub rayon Wuryantoro Kabupaten Wonogiri. Indikasi keberhasilan SMP Negeri I Eromoko adalah kepercayaan yang tinggi dari masyarakat di desa Eromoko dan sekitarnya. Peserta didik sekolah ini tidak hanya berasal dari wilayah satu Kecamatan Eromoko saja, akan tetapi meliputi Kecamatan-kecamatan yang ada disekitarnya. Padahal di daerah tersebut terdapat beberapa sekolah sejenis, di antaranya : SMP Negeri 2 Eromoko, SMP Negeri I Pracimantoro , SMP Negeri 2 Pracimantoro, SMP Negeri 3 Pracimantoro, SMP Negeri I Wuryantoro, SMP Negeri 2 Wuryantoro ,SMP Muhammadiyah Eromoko, dan SMP Pancasila Eromoko. Fenomena ini tidak terlepas dari kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sekolah mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga menjadi sekolah yang dipercaya oleh masyarakat. Kepala Sekolah yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dan didukung oleh karakter/nilai-nilai kepemimpinan yang baik sangat membantu sekolah dalam mencapai tujuan, yaitu meningkatnya prestasi guru dan peserta didik secara optimal.



Melihat latar belakang tersebut di atas, maka peneulis ingin mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan Motivasi kepala sekolah dalam peningkatan prestasi guru, maka peneliti bermaksud untuk mengetahui jawabannya, yang dikaji berdasar pada Kepemimpinan Kepala Sekolah, Studi Kasus SMP Negeri I Eromoko, Kecamatan Eromoko, Kabupaten Wonogiri

## **B. METODE PENELITIAN**

### **a. Jenis dan pendekatan Penelitian**

Jika ditinjau dari segi tempat penelitian, maka penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*Field Research*), sebab data-data yang dikumpulkan dari lapangan langsung terhadap objek yang bersangkutan, yaitu SMP Negeri 1 Eromoko. Namun jika dilihat dari sifat penelitian, maka penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara sistematis mengenai fakta-fakta yang ditemukan di lapangan, bersifat verbal, kalimat-kalimat, fenomena-fenomena, dan tidak berupa angka-angka.

Sedangkan Pendekatan penelitian yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan penelitian etnografi. Spradley dalam mantja,(2007:6) mengatakan etnografi ditekankan pada tujuan . Tujuan etnografi adalah untuk mengetahui pandangan-pandangan hidup orang lain dari cara pandang pelakunya.

### **b. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang penulis teliti dalam penelitian ini adalah SMP Negeri I Eromoko, terletak di Jl Raya Pracimantoro – Wonogiri km.5 Wonogiri, tepatnya di Dusun Songputri Desa Sindukarto Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri, dengan nomor telepon (0273)53290000 Wab site: [www.smpn1eromoko.com](http://www.smpn1eromoko.com). Sekolah tersebut termasuk salah satu SMP terfavorit di wilayah Sub Rayon Woryantoro, dan merupakan sekolah SSN Plus, mengapa dikatan SSN Plus karena sudah bererapa kali mendapat akreditasi A dan sudah direkomendasi untuk dinaikkan menjadi RSBI, namun karena melihat

letak geografis sekolah di daerah pedesaan, maka lebih baik tetap memilih sebagai sekolah SSN .

c. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu:

a. Wawancara Mendalam (*interview*)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 1991: 135). Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data tentang peran gaya kepemimpinan, peran motivasi, problematika yang dihadapi, dan solusinya. Metode ini ditujukan kepada kepala sekolah dan guru SMP Negeri 1 Eromoko dengan menyiapkan pertanyaan (*interview guide*). Pertanyaan yang diberikan berkaitan dengan peran gaya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap peningkatan prestasi kerja guru.

b. Observasi (*participant*)

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan (Subagyo, 1997: 63). Observasi dilakukan untuk menentukan subyek informasi yang terdiri dari informan kunci dan informan pendukung. Penentuan informan ini didasarkan pada fungsi informan dan kegunaan serta manfaat informasi/data yang diperoleh. Metode ini dipakai untuk mengumpulkan data-data yang mudah difahami dan diamati secara langsung. Sasaran pengamatan adalah peran gaya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah di SMP Negeri I Eromoko. Pengamatan dilakukan terhadap hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan wawancara sebagai langkah tindak lanjut guna memperkuat data wawancara yang telah didapat.

Observasi ini meliputi keberadaan peran gaya kepemimpinan, motivasi kepala sekolah serta warga sekolah itu sendiri.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara memperoleh data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, leagger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 1998: 135). Penelaahan dokumen, digunakan untuk mempelajari berbagai sumber dokumen, terutama yang berada di sekolah itu sendiri didukung oleh sumber dokumen yang ada. Penelitian ini memanfaatkan dokumen sebagai sumber data.

Dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan tentang peran gaya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah di SMP Negeri 1 Eromoko. Dokumentasi berupa gambar maupun data tertulis yang telah ada di sekolah seperti foto kegiatan, papan bagan struktur, notulen rapat, peraturan sekolah, dan lain-lain sebagai pendukung serta penguat data.

d. Teknik Analisa Data

Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Setelah data dikumpulkan dilapangan maka analisis kualitatif – interaktif yang terdiri dari tiga alur yang berjalan simultan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan.

a. Pengumpulan Data

Langkah pertama dalam pengumpulan data dilakukan dengan jalan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hal yang tercatat diskriptif yang merupakan catatan apa yang dilihat, disaksikan dan dialami dari lapangan tanpa adanya komentar dan tafsiran dari peneliti tentang fenomena yang dijumpai. Kedua, catatan reflektif merupakan catatan berisi kesan, komentar, pendapat tentang fenomena yang dijumpai oleh peneliti.

b. Reduksi Data

Reduksi data dapat diartikan sebagai proses pemilihan , pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan tranformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Sebagaimana diketahui, reduksi data berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung. Reduksi data merupakan satu bentuk analisa yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak diperlukan dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sampai kesimpulan finalnya ditarik dan diverifikasi.

c. Penyajian Data

Penyajian data dalam penelitian ini adalah dalam bentuk teks naratif dari catatan lapangan. Dengan demikian penyajian data sebagai sekumpulan informasi yang tersusun guna memberikan adanya penarikan kesimpulan. Teks yang terpancar bagian demi bagian yang tersusun kurang baik dari hasil catatan lapangan dirumuskan menjadi kesatuan yang simultan sehingga memudahkan dalam pengambilan kesimpulan.

d. Menarik Kesimpulan

Kegiatan akhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dalam hal ini hanyalah sebagian dari salah satu kegiatan dari konfigurasi yang utuh, karena penarikan kesimpulan juga diverifikasi sejak awal hingga akhir penelitian yang merupakan sesuatu yang paling berhubungan dalam bentuk sejajar untuk membangun wawasan umum yang sifatnya analisis.

### **C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **1. Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru**

Pembahasan tentang teori kepemimpinan sudah banyak dibahas dalam berbagai sudut pandang baik dari sisi perilaku, gaya maupun tipe serta bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahan dalam meningkatkan kualitas kerja para bawahannya. Keberhasilan Kepala Sekolah dalam memimpin sebuah lembaga pendidikan sangat

dipengaruhi oleh gaya pemimpin terhadap bawahannya. Dalam hal ini Hersey dan Blanchard (1989: 135) mengatakan : *The Style of leaders in the consistent behavior patterns that they use when they are working with and through other people as perceived by those people*. Artinya bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku para pemimpin yang konsisten mereka gunakan ketika mereka bekerja dengan dan melalui orang lain seperti yang dipersepsi orang-orang itu.

Pada saat proses kepemimpinan berlangsung seorang pemimpin dalam kegiatannya sehari-hari mengaplikasikan gaya kepemimpinan tertentu agar tujuan yang diinginkan dapat berhasil, jika seorang pemimpin dapat memberi pengaruh, motivasi, mengarahkan dan menggerakkan bawahannya yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi agar mereka bekerja penuh semangat dalam mencapai tujuan adalah bentuk kepemimpinan yang efektif.

Menurut Hersey dan Blanchard (1989: 136) menyebutkan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif ada empat: (1) gaya instruktif, penerapannya pada bawahan (guru maupun karyawan) yang masih baru atau baru bertugas. (2) gaya konsultatif, penerapan untuk bawahan (guru dan karyawan) yang memiliki kemampuan tinggi namun kemauan rendah. (3) Gaya prestasif, penerapannya untuk bawahan (guru dan karyawan) yang memiliki kemampuan rendah, namun memiliki kemauan kinerja yang tinggi. (4) Gaya delegatif, penerapannya bagi bawahan (guru dan karyawan) yang memiliki kemauan tinggi dan kemampuan yang tinggi.

Jika dilihat pada bab IV yang telah peneliti sajikan tentang kepemimpinan Kepala SMP Negeri I Eromoko memandang bawahannya baik guru maupun karyawan layaknya seperti saudara, sebagai mitra kerja yang selalu memberikan kepercayaan yang besar kepada bawahan, membangun kerja sama sebagai team kerja, bersedia menerima saran dan kritik juga tidak memaksakan kehendak dalam setiap ide, gagasan atau kebijakan yang diputuskan. Di dalam mengembangkan kreatifitas Kepala Sekolah memberikan kebebasan, membangun gairah kerja, memberikan peluang jabatan dan pujian bagi yang mampu dan rajin memberikan penyegaran dan kesejahteraan dengan rekreasi. Hal ini dilakukan oleh Kepala Sekolah karena baik guru maupun karyawan mempunyai kemampuan yang tinggi dan kemauan yang tinggi pula.

Secara teoritis dan analisis dari data yang penulis peroleh, maka Kepala SMP Negeri I Eromoko dalam meningkatkan prestasi kerja menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis, kharismatik dan delegatif hal ini dapat dilihat dari berbagai indikator-indikatornya yaitu: Mengembangkan kreatifitas, mau menerima kritik dan saran, diberi kesempatan untuk menyumbangkan kualitas profesional adanya team kerja yang kompak dan menjunjung tinggi kebersamaan, membangun gairah kerja dengan memberi hadiah atau pujian dan kesejahteraan bagi yang mampu secara adil.

Dari paparan di atas gaya kepemimpinan Kepala SMP Negeri I Eromoko dalam meningkatkan prestasi kerja menggunakan beberapa pendekatan antara lain:

- a. Dalam meningkatkan prestasi kerja menganggap bahwa antara guru yang satu dengan guru lainnya termasuk karyawan merupakan mitra kerja dan mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan kualitas.

Guru dan karyawan sebagai bawahan dalam sebuah lembaga pendidikan merupakan bagian yang saling berhubungan antara satu dengan yang lain dalam mengantarkan peserta didik untuk mencapai keberhasilan walaupun guru sebagai bagian utama. Untuk mencapai out put yang berkualitas dan dapat berguna bagi lingkungan, maka peningkatan prestasi kerja dalam pendidikan mutlak diperlukan.

Dengan pendekatan persaudaraan yang diterapkan oleh Kepala Sekolah dengan para bawahannya, maka mereka mempunyai tanggung jawab terhadap lembaga pendidikan khususnya yang berhubungan dengan kualitas sekolah. Kualitas out put (siswa) akan tercapai dengan baik jika kualitas kinerja senantiasa ditingkatkan baik secara intelektual, spiritual maupun potensi-potensi ketrampilan yang dimiliki. Salah satu cara untuk mendapatkan kualitas kinerja sehingga menjadi profesional, maka gaya kepemimpinan kepala sekolah salah satunya adalah adanya keakraban dan kedekatan dengan bawahan bahkan dianggapnya bawahan itu sebagai saudara yang mempunyai tanggung jawab bersama terhadap keberadaan sekolah. Hal ini penulis jumpai saat observasi ketika kepala sekolah memimpin rapat selalu menyebut anak buah dengan “teman-teman” bukan bapak/ibu guru, dan suasana akrab tampak sekali antara kepala sekolah dan guru, dengan demikian kepala sekolah SMP Negeri I Eromoko benar-benar menghendaki kedekatan dan keakraban antara pimpinan dan bawahan.

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti selaras dengan Al Hadza (2001) dari penelitiannya yang berjudul "Pengaruh motivasi berprestasi dan perilaku komunikasi antara pribadi terhadap efektifitas kepemimpinan kepala sekolah (Survei terhadap kepala SLTP di propinsi Sulawesi tenggara), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari motivasi berprestasi terhadap efektifitas kepemimpinan. Penelitian juga menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dari perilaku komunikasi antara pribadi terhadap efektifitas kepemimpinan. Hal ini berarti bahwa semakin positif perilaku komunikasi antar pribadi dari seorang kepala sekolah yang ditandai dengan kepemilikan konsep diri yang tepat, adanya pengertian yang dalam (percaya simpati dan empati) terhadap bawahan, dan adanya kedekatan, keakraban dengan bawahan, maka akan semakin efektif pula ia memimpin sekolahnya.

Peneliti berpendapat bahwa Salah satu cara untuk mendapatkan kualitas kinerja sehingga menjadi profesional, maka gaya kepemimpinan kepala sekolah salah satunya adalah adanya keakraban dan kedekatan dengan bawahan, bahkan bawahan dianggapnya sebagai saudara, guru dan karyawan harus diakui keberadaannya bukan sebagai bawahan atau anak buah, akan tetapi sebagai mitra kerja yang mempunyai tanggung jawab bersama antara pimpinan dan bawahan terhadap keberadaan sekolah.

b. Adanya saran dan kritik kepada kepala sekolah

Otoritas sebagai Kepala Sekolah sangatlah kuat dan dominan, sehingga kebijakan apapun dari Kepala Sekolah akan senantiasa dilaksanakan oleh bawahannya, tetapi jika berorientasi pada kemajuan dan kualitas, SMP Negeri I Eromoko senantiasa bekerja secara bersama, maka kritik dan saran kepada pimpinan dari bawahannya senantiasa didengarkan oleh Kepala Sekolah yang mempunyai komitmen yang sama untuk menjadikan sekolah yang bermutu, baik menyangkut acara formal maupun informal. Kritik dan saran senantiasa terjadi dengan anggapan hal tersebut merupakan inspirasi untuk memajukan sekolah.

Hal ini sependapat dengan Soebagio Admodiwiro, (2000: 162) bahwa adanya kebebasan untuk menyampaikan usulan, rencana dan kegiatan-kegiatan yang bersifat pribadi maupun kelompok dalam rangka pencapaian tugas,

berperilaku dengan sepenuhnya bahwa ia merupakan penyebab timbulnya perubahan bagi sekolah, staf, guru dan siswa.

Peneliti berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah dengan suka menerima kritik dan saran dari bawahannya, akan menimbulkan respon positif dari bawahan. Selain hal tersebut juga berdampak pada bawahannya untuk senantiasa berupaya meningkatkan kualitas dirinya, akan bekerja dengan senang karena setiap saran dan kritiknya diperhatikan oleh atansannya.

c. Adanya sosialisasi terlebih dahulu

Kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tugas untuk mengelola sekolah, maka dituntut untuk mampu dalam mengelola sekolah serta mampu mengkomunikasikan berbagai kebijakan baik yang menyangkut intern maupun ekstern (pemerintah). Kondisi ini menghendaki kepala sekolah pada saat akan menerapkan berbagai kebijakan yang akan diputuskan senantiasa mengajak bawahannya untuk diajak membahas hal-hal khususnya yang berkaitan langsung dengan guru maupun karyawan. Jika hal ini tidak dilaksanakan, maka akan muncul perilaku yang bertentangan dengan kebijakan yang sudah diambil, indikasi ini dapat dilihat dari perilaku bawahannya seperti sering terlambat, dan jika kepala sekolah tidak ada maka akan mengajar seenaknya atau tidak ada gairah dalam mengajar dsb.

Hal ini sependapat dengan Tjiptono dan Diana, (2001: 161) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dikenal juga dengan gaya kepemimpinan konsultatif atau konsensus, hal ini dikarenakan pimpinan yang menggunakan gaya pendekatan ini senantiasa melibatkan bawahannya untuk melakukan keputusan dari hasil pembuatannya walaupun keputusan akhir berada pada pimpinan tetapi setelah menerima masukan dan rekomendasi dari anggota tim. Pada sebuah kritik mengatakan bahwa keputusan yang paling populer serta disukai tidak merupakan suatu keputusan yang baik, dan sesuai dengan sifatnya, kepemimpinan demokratis cenderung menghasilkan keputusan yang disukai dari pada keputusan yang tepat.



Peneliti berpendapat, jika setiap kebijakan yang akan diputuskan dimusyawarahkan terlebih dahulu dengan cara disosialisasikan, maka akan terlihat baik guru maupun karyawan ada gairah maupun semangat dalam bekerja dan kinerja guru maupun karyawan akan berubah dengan sendirinya seiring dengan perkembangan lembaga pendidikan itu sendiri. Selain itu jika setiap kebijakan khususnya dalam usaha peningkatan mutu sekolah, bawahan diikuti sertakan dalam pembicaraan bersama pada setiap pengambilan keputusan akan berdampak pada peningkatan kerja yang tinggi.

d. Adanya kepercayaan pimpinan pada bawahan

Kemampuan yang tinggi serta kemauan yang tinggi serta dengan melihat latar belakang pendidikan atau ketrampilan yang dimiliki oleh guru khususnya, maka pengisian posisi disesuaikan dengan kebutuhan, selain itu dalam peningkatan kinerja kepala sekolah hendaknya memberikan kepercayaan yang penuh pada setiap bidang tugas bawahannya, namun tetap dalam pengawasannya, jika suatu ketika terdapat kekeliruan maupun kesalahan. Di SMP Negeri I Eromoko terdapat empat wakil kepala sekolah yaitu waka. bidang kurikulum, waka. Bidang sarana prasarana, waka. Bidang kesiswaan, dan waka. Bidang humas semuanya diberi kepercayaan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas masing-masing oleh kepala sekolah.

Hal ini sependapat dengan Lippitt dan Whit dalam Thoha, (1995: 47) menyatakan bahwa kebebasan dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas prestasi kerja selalu diberikan kebebasan bagi bawahannya, sistem pendelegasian adalah sistem yang sesuai jika bawahan mempunyai kemampuan maupun kemauan yang tinggi. Jika ini tidak diberikan, maka ada rasa keengganan bawahan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Secara demokratis, kepemimpinan model ini mau menerima saran-saran dari anak buah juga berupa kritikan-kritikan akan diminta dari anak buahnya. Yang kesemuanya itu bertujuan demi suksesnya pekerjaan bersama, indikasi yang lain gaya kepemimpinan ini adalah diberinya kebebasan yang cukup kepada anak buahnya, dasarnya menaruh kepercayaan bahwa mereka itu akan berusaha sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan sebaik-

baiknya, juga senantiasa berusaha memupuk kekeluargaan, persatuan membangun semangat dan gairah bekerja.

Peneliti berpendapat bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas kerja bawahan, maka sangat diperlukan kepercayaan dan kebebasan dalam mengembangkan kreatifitas. Dengan demikian akan banyak diambil hikmah dari pengalaman sehingga tidak akan terulang kesalahan yang kedua kali.

e. Mengutamakan team work

Dalam upaya meningkatkan kualitas prestasi kerja kepala sekolah sebagai pimpinan harus berusaha untuk memiliki kemitraan yang jelas terhadap sekolah, kepentingan sekolah serta memberi peluang bagi guru dan karyawan untuk mengidentifikasi nilai-nilai, visi maupun misi sekolah baik menyangkut ke dalam maupun keluar. Untuk mencapai itu semua pembentukan team work diperlukan dan berkelanjutan. Sebagaimana yang diterapkan di SMP negeri 1 Eromoko pembentukan team work pada setiap kegiatan sekolah seperti Penerimaan siswa baru (PSB), MOS, Ulangan semester dan lainnya.

Hal ini sependapat dengan Sunindhia (1989: 47) bahwa salah satu indikator dari kepemimpinan demokratis menurutnya adalah seorang pimpinan akan selalu berusaha mengutamakan tim work dalam usaha pencapaian tujuan.

Peneliti berpendapat jika kepala sekolah mempunyai komitmen yang bagus, jelas dan terarah untuk memajukan sekolah namun komitmen dalam peningkatan kinerja tidak ada, maka pembentukan team work akan sia-sia. Dengan bentuk dampak yang lain adalah bawahan tidak akan mau tahu dengan hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan kemajuan sekolah maupun visi, misi dan tujuan sekolah.

f. Penciptaan gairah kerja

Kepala sekolah dalam mengembangkan suasana gairah kerja menggunakan berbagai cara sehingga kualitas bawahannya terjadi peningkatan serta terbangun dengan sendirinya. Bentuk-bentuk peningkatan gairah kerja sangatlah banyak seperti memberi pujian, hadiah, penghargaan maupun harapan jika etos kerja tinggi. Dalam rangka menciptakan suasana gairah kerja guru dan

karyawan SMP Negeri I Eromoko senantiasa memberikan peluang jabatan dan kesempatan untuk mengembangkan karir.

Subagio Admodiwiro, (2000: 162.) mengatakan bahwa kepala sekolah juga harus mampu mewujudkan tujuan perorangan dengan cara menstimulasi baik guru maupun karyawan serta siswa dalam mencapai prestasi yang tinggi, dengan tetap menentukan harapan kerja yang tinggi dan baik, menghargai potensi dan kemampuan orang lain dan menyatakan kepercayaan terhadap hasil memuaskan yang dihasilkannya.

g. Pembagian Keberhasilan secara Adil

Di lembaga manapun faktor kesejahteraan didambakan oleh setiap manusia, di lembaga pendidikan kesejahteraan guru dan karyawan merupakan sesuatu yang senantiasa menjadi topik pembicaraan. Karena ketika berbicara tentang peningkatan kualitas sumber daya manusia maupun mutu pendidikan yang didalamnya terlibat banyak pihak, akan dirasakan tidak adil ketika guru maupun karyawan berusaha memberikan pelayanan dalam rangka peningkatan kualitas siswa (Lulusan) tetapi disisi lain kesejahteraan terabaikan. Sebagai pimpinan kepala sekolah pemegang otoritas lembaga yang dipimpinnya mempunyai kewajiban untuk menjawab permasalahan yang menyangkut kesejahteraan guru maupun karyawannya jika ada permasalahan muncul di lembaga yang dipimpinnya.

Dengan kondisi yang demikian, maka setiap keberhasilan yang dicapai oleh sekolah khususnya yang berkaitan dengan keberhasilan di bidang keuangan kepala sekolah hendaknya berusaha membaginya dengan adil. Adil di sini yang dimaksud adalah dengan pertimbangan masa kerja, golongan pangkat maupun jabatan yang diemban oleh guru maupun karyawannya, juga latar belakang ijazah (karyawan), sedangkan untuk guru didasarkan pada jumlah jam mengajar. Di SMP Negeri I Eromoko sumber dana berasal dari subsidi Pemerintah dan Dana Komite dari orang tua. Dana tersebut dikelola sekolah bersama komite sebagai dana operasional siswa baik teori maupun praktek, termasuk di dalamnya untuk kesejahteraan guru dan karyawan dalam bentuk tunjangan transport maupun tunjangan jabatan. Tidak menutup kemungkinan jika pembagian yang tidak adil

dalam masalah kesejahteraan bawahan (Keuangan) akan timbul rasa malas dan enggan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dengan kata lain tidak akan ada partisipatif dari para guru maupun karyawan.

Peneliti berpendapat bahwa kesejahteraan guru tidak dapat diabaikan, karena merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja yang secara langsung berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Peningkatan kesejahteraan guru dapat dilakukan antara lain pemberian insentif di luar gaji, imbalan dan penghargaan, serta tunjangan yang dapat meningkatkan kinerja guru.

## 2. Peran Motivasi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Prestasi Kerja Guru

Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin dalam sebuah lembaga pendidikan mempunyai tugas sekaligus bertanggung jawab terhadap amanahnya. Hal ini dikarenakan dengan berbagai persoalan yang muncul di sekolah tersebut maka yang pertama dan utama adalah kepala sekolah, maka dalam penjagaan integritas, terpercaya dan penghormatan hendaknya menjadi komitmen pada dirinya. Dalam bekerja di lembaga yang dipimpinnya hendaknya kepala sekolah juga menjadi sumber motivasi bagi anak buahnya sehingga semangat kerja dapat bangkit, percaya diri tumbuh juga untuk siswa.

Kepala Sekolah pada hakekatnya adalah sumber semangat/ motivator bagi guru, staf dan siswa. Oleh karena itu Kepala Sekolah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap guru, staf dan siswa sehingga mereka memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja secara tanggung jawab dan profesional. Untuk mencapai peningkatan kinerja melalui peran motivasi kepala sekolah, maka kepala sekolah perlu mempunyai beberapa strategi yang mengarah kepada peningkatan kinerja bawahannya. Dalam pembinaan guru maupun karyawannya tanggung jawab berada di tangan supervisor yang terdiri dari: general Supervisor, Special grade Supervisor, Special Subject Supervisor yang ketiga-tiganya dikoordinir oleh Superintendent.

Mengingat yang setiap hari bertemu dengan guru adalah kepala sekolah sebagai pimpinan di lembaga pendidikan maka kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dan kewajiban dalam peningkatan kinerja yang menjadi bawahannya. Kepala

Sekolah selaku Administrator Sekolah, hal yang tidak boleh dilupakan adalah Pembinaan Profesionalisme bawahannya yang sekarang terkenal dengan istilah TQM (Total Quality Manajemen) pada lembaga yang dipimpinnya.

Pembinaan dalam peningkatan kinerja yang dimaksud disini adalah bantuan kepada guru (khususnya) dengan bentuk penyerahan dan motivasi dalam peningkatan profesionalisme kerja untuk mendapatkan proses belajar mengajar yang optimal, sehingga dengan bimbingan tersebut semua guru dalam proses belajar dapat diikuti dan dimengerti oleh anak didiknya dengan baik dan begitu juga karyawannya dalam melayani hal-hal yang diperlukan dalam pelaksanaan PBM khususnya dalam administrasi dapat terlaksana dengan cepat, mudah dan praktis.

Untuk guru pembinaan dalam peningkatan kualitas dalam proses belajar mengajar dengan berbagai bentuk kegiatannya juga sebagai usaha untuk terlaksananya sistem kenaikan pangkat dalam jabatan profesional guru. Sedangkan motivasi yang diberikan Kepala SMP Negeri I Eromoko dalam meningkatkan kualitas kinerja bawahan yang ada di sekolah dengan melakukan beberapa strategi, diantaranya:

1. Kepala sekolah memberikan jenis pekerjaan kepada bawahannya sesuai dengan kemampuan dan tugasnya.

Sebagai seorang pemimpin harus mampu mengidentifikasi bawahannya, sehingga terjadi efisien dan efektifitas dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Sebelum memberikan pekerjaan kepada bawahannya Kepala SMP Negeri I Eromoko melihat kemampuan yang dimiliki oleh yang bersangkutan kemudian mengkomunikasikannya dengan manajemen dan setelah itu diberikan pekerjaan tersebut. Dalam mengidentifikasi bawahan yang dijadikan bahan pertimbangan kepala sekolah untuk menentukan jenis pekerjaan bawahan melalui ijazah, lulusan, serta jurusan/spesialisasinya dan lainnya. Dengan demikian pimpinan dalam memberikan pekerjaan pada bawahan sesuai dengan kemampuan dan disiplin ilmu yang dimiliki.

Hal ini sesuai dengan Herzberg (dalam JohnAdai,1994) yang menyebutkan hal-hal yang dapat memotivasi orang pada pekerjaanya salah

satunya adalah adanya tanggung jawab, bawahan akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, bila pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Dalam bidang pengajaran Kepala Sekolah senantiasa melihat karakteristik guru dalam pengajarannya dan jeli dalam melihat efektifitas penguasaan guru dalam hal mengajar sampai dimana kemampuannya. Hal ini dikarenakan sebagai seorang pemimpin harus bisa membaca karakter bawahnya sebelum diberi tugas maupun ditingkatkan kualitas kinerja maupun profesionalitas yang dimilikinya.

2. Kepala Sekolah Memberikan Support maupun Motivasi kepada Bawahannya untuk Meningkatkan Kualitas maupun Pendidikan

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah senantiasa memberikan dorongan kepada bawahnya dalam meningkatkan kualitas dirinya sangatlah berarti. Hal ini disebabkan para bawahan mempunyai kepekaan pada setiap kebijakan kepala sekolah. Jika dalam hal yang kecil saja tidak disupport dari kepala sekolah akan melemahkan semangat baik guru maupun karyawan dalam meningkatkan kualitas profesionalismenya, diantaranya dengan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, dan mengikutsertakan keberbagai pelatihan-pelatihan maupun seminar-seminar. Kepala sekolah SMP Negeri I Eromoko senantiasa mendorong dan mengikutkan dalam seminar–seminar, pelatihan baik yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan maupun instansi terkait. Disamping itu kepala sekolah juga senantiasa menganjurkan untuk melanjutkan pendidikan pasca sarjana.

Hal ini senada dengan Herzberg yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat memotivasi bawahan adalah adanya dorongan dari pimpinan untuk mengembangkan kualitas diri. Pengembangan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih baik giat dan bergairah.

3. Kepala Sekolah memberikan Suasana Penyegaran

Tugas guru di lembaga pendidikan sangatlah berat. Hal ini disebabkan selain guru tersebut harus menguasai materi sesuai dengan mata diklat yang diajarkan, guru juga dituntut untuk memahami karakter dan psikologis anak sehingga pelajaran yang disampaikan oleh guru tersebut dapat diterima, dipahami dan dimengerti serta dikuasai oleh siswanya. Untuk melaksanakan ini juga diperlukan perangkat-perangkat pembelajaran serta pelayanan administrasi sehingga kegiatan proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Mengingat hal tersebut sangatlah berat dan yang dihadapi sesuatu yang tetap, maka kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus membaca situasi bagaimana guru dan karyawan tidak merasa jenuh dengan pekerjaannya sehingga sikap profesionalismenya tetap tinggi dan dedikasinya baik, maka diadakanlah beberapa kegiatan penyegaran seperti rekreasi, pertemuan keluarga, Reewad/ ucapan selamat. Dengan kondisi demikian diharapkan kepuasan secara batin sebagai bawahannya dapat terpenuhi dan terpuaskan.

Penelitian ini sependapat dengan Hasibuan yang menyatakan bahwa pemberian motivasi salah satunya dengan cara motivasi langsung , artinya seorang pimpinan diharapkan mampu memberikan kepuasan secara lahir dan batin dalam bentuk materiil maupun non materiil.

4. Kepala Sekolah Memberi Kesempatan kepada Para Guru untuk Mengikuti Kegiatan-kegiatan. (Seminar, Lokakarya, Workshop, MGMP, maupun bentuk pelatihan)

Dalam peningkatan prestasi kerja sehingga menjadi tenaga yang profesional, kepala sekolah selalu memberi kesempatan dan mengikutsertakan dengan berbagai kegiatan yang menyangkut hal-hal berkaitan dengan peningkatan mutu sekolah. Kegiatan tersebut antara lain, MPGMP, seminar-seminar, lokakarya, pelatihan-pelatihan maupun studi banding.

Hal ini senada dengan Herzberg (dalam Amrulloh dan Hanafi, (2001: 175) yang menyatakan bahwa salah satu perangkat motivator adalah adanya pengembangan, Supaya pengembangan benar-benar berfungsi sebagai motivator maka manager dapat memulainya dengan melatih bawahan untuk mengerjakan pekerjaan yang lebih bertanggung jawab, bila menunjukkan hasil yang baik maka manager perlu memberikan usulan untuk dilakukan pengembangan. Pimpinan hendaknya mendorong bawahan untuk lebih meningkatkan profesionalismenya dengan mengikuti pelatihan, seminar dll.

Dengan mengikuti berbagai kegiatan, maka bawahan akan dapat mengetahui kekurangan diri sendiri dan kelebihan orang lain yang lebih baik, sehingga ada interaksi positif untuk menimba ilmu pengetahuan dan pengalaman orang lain yang kemudian disimpulkan dan dijalankan dengan dirinya sendiri serta diterapkan pada sekolah dimana dia mengajar. Selain itu juga berbagai kesulitan yang dihadapi dapat dicarikan solusinya dengan melihat dan mendengarkan apa yang dilakukan oleh tutor dan jika mengalami kesulitan dapat dipecahkan dan diselesaikan dengan baik.

Khususnya untuk guru, Kepala Sekolah dalam memberikan kesempatan mengikuti berbagai kegiatan adalah dengan cara bergantian, hal ini dilakukan agar dalam proses belajar mengajar tidak terjadi kekosongan jam. Ada juga cara yang digunakan yaitu dengan cara tukar jam dengan guru lain jika yang bersangkutan kebetulan ada kegiatan, jika tidak dapat dilakukan maka dengan cara memberi tugas dan dikerjakan dan diperiksa serta dikembalikan hasil pekerjaannya kepada siswanya.

#### 5. Meningkatkan Kinerja dengan Cara Banyak Membaca

Ada persoalan klasik yang menimpa kualitas pendidikan di Indonesia adalah kondisi ekonomi guru yang kurang sejahtera. Hal ini bisa ditinjau dari berbagai segi diantaranya adalah rendahnya gaji yang diterima oleh guru maupun karyawan lebih-lebih di sekolah swasta yang segala kegiatan yang menyangkut RAPBS ditentukan oleh penghasil SPP yang harus dibayar oleh orang tua siswa, sehingga pada saat guru dan karyawan akan meningkatkan



kemampuan dengan cara membeli buku, studi banding, MGMP, seminar maupun hal-hal lain yang mengarah pada peningkatan kinerja hendaknya ada anggaran untuk membantu dalam berbagai kegiatan yang diikuti oleh guru maupun karyawan.

Di SMP Negeri I Eromoko fasilitas pengembangan diri melalui gemar membaca sudah cukup memadai baik untuk guru maupun siswa karena Perpustakaan tidak hanya berisi buku bacaan namun berita-berita terbaru melalui koran dan majalah berlangganan, sekaligus dilengkapi dengan sarana untuk pengembangan diri SAS (self acces study) dengan hosfot internet kapanpun dibutuhkan. Begitu juga untuk kegiatan MGMP ada dana tersendiri dari sekolah untuk setiap guru yang mengikutinya, sedangkan untuk karyawan yang ditugaskan untuk mengikuti berbagai pelatihan dalam peningkatkan kinerja sehingga menjadi karyawan yang berkualitas juga disiapkan anggaran.

#### **D. SIMPULAN**

Sesuai dengan fokus utama penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kerja guru di SMP Negeri I Eromoko dengan sub fokus penelitian yaitu : 1) bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kerja guru, 2) bagaimana motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kerjan guru, maka berdasar paparan data, analisis kasus, temuan penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peran Gaya Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatpan prestasi kerja guru.

SMP Negeri I Eromoko dalam meningkatkan prestasi kerja guru menggunakan berbagai gaya dalam kepemimpinan, diantaranya adalah :

- a. Guna menumbuhkan simpati guru dan karyawan , kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dengan indikator dari hasil temuan : a)bersedia menerima saran dari guru dan karyawan , b) guru dan

- karyawan dianggap mitra bahkan seperti teman, c) memberikan kepercayaan pada guru dan karyawan, d) selalu mengutamakan teamwork.
- b. Guna mengarahkan dan menggerakkan guru dan karyawan, kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan karismatik dengan indikator hasil temuan: a) memberi kebebasan mengembangkan diri bagi guru dan karyawan, b) memberi peluang jabatan dan pujian, c) selalu membangun gairah kerja, dan d) memberi penyegaran dan kesejahteraan
  - c. Guna mendorong/ memotivasi guru dan karyawan, kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan delegatif dengan indikator hasil temuan : a) mengutamakan teamwork, b) memberi kebebasan untuk mengembangkan diri, c) memberi penyegaran kesejahteraan, d) memberi peluang jabatan secara bergantian, e) memberikan fasilitas.
2. Peran Motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi kerja guru
- Kepala sekolah SMP Negeri I Eromoko dalam upaya meningkatkan prestasi kerja guru dengan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, delegatif, kharismatik, partisipatif, dan kadang militeristik maka dapat ditemukan strategi dalam memberikan motivasi diantaranya :
- a. Kepala sekolah dalam membagi tugas dan pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuan masing-masing personal,
  - b. Kepala sekolah melihat karakteristik guru dan karyawan, kejelian dan keefektifan kepala sekolah dalam melihat tingkat kemampuan guru dan karyawan.
  - c. Motivasi kepala sekolah pada guru dan karyawan untuk meningkatkan kemampuan,
  - d. Mengikut sertakan guru dalam MGMP atau pelatihan- pelatihan,
  - e. Anjuran untuk banyak membaca.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. (1994). *Menjadi Pemimpin Efektif*, Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Adair J. (2008). *Kepemimpinan Yang Memotivasi*, Jakarta: PT. SUN.
- Arikunto, S. (1996). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Depdikbud (1996). *Pedoman Pembinaan Profesional Guru*, Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah, Jakarta
- Depdikbud (1998). *Pedoman Pelaksanaan Sistem Pembinaan Profesional Guru Melalui Gugus Sekolah*, Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah, Jakarta.
- Fachrudin, Soekarto Indra. (1995) *Mengantar Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Baik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hadi, Sutrisno (1995). *Analisis Regresi*, Yogyakarta : Andi Offset
- Handoko, TH (1993). *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta
- Hersey, P. & Blanchard, K. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Engle-Wood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall. 1989
- Hasibuan, M., (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jalal, F. dan Supriadi, D. (2001). *Preformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah*, Yogyakarta : PT Adicita Karya Nusa.
- Kartono, Kartini, (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT Rap Grafindo Persada.
- Kusmintardjo (1998). *Dasar-dasar Manajemen*, Depdikbud, Jakarta.
- Margono, S. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Madhi, Jamal. *Menjadi Pemimpin Yang Efektif Dan Berpengaruh, Tinjauan Manajemen Kepemimpinan Islam*. Bandung : PT Syamil Cipta Media, Januari, 2004
- Miles, Matthew B dan Huberman, Amichael. 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru (Terjemah Tjetjep Rohendi Rohidi)*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mulyasa, E. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Raihani. (2010). *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Yogyakarta: PT. LKIS Printing Cemerlang.
- Robby i. Chandra. (2009). *Kamu Juga Bisa Kenal Cara Memimpin di Wilayah Diri*. Young Leaders Institute.
- Pandoyo, R. (1993). *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.

- Purwanto (2002). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, SP (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sudarmawan,Denim.(2005). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*.:PT Rineka Cipta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta
- Sunindia, *Kepemimpinan dalam Masyarakat Modern*,Bina Aksara,Jakarta,1998
- Sutarto (1995). *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Tjiptono, F. (2002). *Total Quality Management*. Yogyakarta : Andi.
- Uno, Hamzah B. (2007) *Profesi Kependidikan (Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Akasara
- Wibowo, ME. (1996). *Profesionalisme Bimbingan Konseling*. Jakarta : Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah, Jakarta.
- Yake, G. (1996). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.

## SELAYANG PANDANG TENTANG PENULIS



**SIGIT RAHMADI**, lahir pada tanggal 19 Mei 1973 di Wonogiri Jawa Tengah. Putra pertama (dari tiga bersaudara) dari pasangan Bapak Supardi (pensiunan PNS) dan Kartini.

Penulis mengawali pendidikan formal di SD Negeri 02 Puloharjo Eromoko Wonogiri (lulus tahun 1986). Kemudian melanjutkan di MTsN Wonogiri (lulus tahun 1989). Setelah itu melanjutkan lagi ke jenjang Sekolah Menengah Atas, yaitu PGA Negeri Surakarta (lulus tahun 1991). Selepas menimba ilmu di PGA kemudian melanjutkan lagi ke jenjang sekolah/ perguruan tinggi S-1 Jurusan Tarbiyah Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) (lulus tahun 1995), Selanjutnya pada bulan Pebruari 2011 tercatat sebagai mahasiswa (S-2) di almamater yang sama pada Program Pascasarjana Jurusan Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I) Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS). Pada tahun 2012 ini, penulis menyusun tesis sebagai syarat kelulusan (S-2) dengan tema Peran Gaya kepemimpinan dan Motivasi kepala Sekolah dalam meningkatkan Prestasi kerja Guru di SMP Negeri I Eromoko.